



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 4380-4389

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Tantangan dan Solusi dalam Menerapkan *Program Work-Life Balance* yang Efektif di Perusahaan: Studi Kualitatif pada PT Mahajaya Perkasa Mobil di Depok

Nurhidayati, Oki Iqbal Khair

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

hidanuri98@gmail.com*, dosen01801@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan solusi penerapan *Work-Life Balance* (WLB) di PT Mahajaya Perkasa Mobil, Depok. WLB dipandang sebagai komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berimplikasi pada kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Namun, penerapannya masih menghadapi hambatan, terutama pada perusahaan jasa dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut fleksibilitas waktu, seperti bengkel kendaraan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan telaah dokumentasi. Informan penelitian meliputi komisaris sebagai key informan, kepala mekanik, mekanik, asisten mekanik, administrasi, petugas keamanan, dan office boy. Keabsahan data diuji dengan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Analisis dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta diperkuat dengan analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama penerapan WLB di perusahaan ini meliputi jam kerja panjang dan tidak menentu, keterbatasan jumlah tenaga kerja, tekanan dari pelanggan, serta belum optimalnya sistem pengaturan kerja. Temuan juga mengindikasikan bahwa koordinasi kerja yang baik, komunikasi transparan dengan pelanggan, pembagian tugas yang jelas, serta dukungan kebijakan pimpinan merupakan solusi yang dapat membantu terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesimpulannya, implementasi WLB di PT Mahajaya Perkasa Mobil masih menghadapi kendala struktural dan operasional, namun memiliki potensi untuk ditingkatkan melalui perbaikan sistem kerja, penguatan budaya disiplin waktu, serta komitmen manajemen terhadap kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Work-Life Balance, Tantangan dan Solusi, Sumber Daya Manusia, Studi Kualitatif, Bengkel Mobil

1. Latar Belakang

Work-life Balance (WLB) merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan tujuan mencapai kesejahteraan yang holistik. Pada dasarnya, WLB mencakup pemisahan yang jelas antara tuntutan pekerjaan dan waktu pribadi, tanpa mengorbankan satu aspek demi aspek lainnya.

Dalam beberapa tahun terakhir, konsep ini semakin relevan seiring dengan perubahan dinamika dunia kerja yang cepat, di mana teknologi telah mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagai contoh, kemajuan teknologi informasi memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel dari mana saja, namun di sisi lain, hal ini sering menciptakan tekanan karena pekerjaan bisa dilakukan kapan saja dan berpotensi merampas waktu pribadi yang seharusnya menjadi waktu untuk keluarga, kesehatan, atau rekreasi. Oleh karena itu, WLB menjadi semakin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan di seluruh dunia, termasuk Indonesia (Ivana & Partasari, 2023).

Di era modern ini, tuntutan pekerjaan yang tinggi, kompetisi global, dan perubahan pola hidup masyarakat mendorong banyak orang untuk menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja. Teknologi yang memungkinkan akses pekerjaan melalui ponsel pintar dan perangkat lainnya memberikan keuntungan dalam hal efisiensi, tetapi di sisi lain, hal ini juga menambah tekanan kepada karyawan untuk terus bekerja meskipun di luar jam kerja.

Analisis Tantangan dan Solusi dalam Menerapkan Program *Work-Life Balance* yang Efektif di Perusahaan:
Studi Kualitatif pada PT Mahajaya Perkasa Mobil di Depok

Dampak dari ketidakseimbangan ini dapat dirasakan dalam berbagai aspek, seperti berkurangnya kualitas hidup pribadi, peningkatan stres, atau bahkan gangguan kesehatan fisik dan mental. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan kebijakan *work-life balance* (WLB) yang tidak hanya memberikan fleksibilitas waktu, tetapi juga mendukung kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, mengingat dampak yang cukup signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Implementasi WLB yang baik akan menciptakan karyawan yang lebih bahagia, lebih terlibat, dan lebih loyal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan performa perusahaan itu sendiri. Bahkan, penelitian (Maghfira & Larassati, 2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 20%.

Dampak positif dari penerapan WLB yang efektif sangat luas dan melibatkan berbagai dimensi. Pertama, karyawan yang memiliki WLB yang baik cenderung lebih produktif karena mereka tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang menumpuk. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai, karyawan memiliki lebih banyak energi dan fokus untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan kualitas yang lebih baik. Selain itu, WLB yang baik juga berhubungan langsung dengan peningkatan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengorbankan kehidupan pribadi mereka, cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Kesehatan mental yang lebih baik juga menjadi salah satu manfaat utama dari penerapan WLB.

Karyawan yang tidak terbebani dengan stres pekerjaan yang berlarut-larut memiliki tingkat kecemasan dan depresi yang lebih rendah, serta dapat memelihara hubungan yang lebih sehat dengan keluarga dan teman-teman mereka (Herlina et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan yang mengimplementasikan WLB dengan baik, akan merasakan manfaat yang signifikan dalam hal loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan meminimalkan potensi masalah kesehatan yang dapat mengganggu produktivitas.

Meskipun pentingnya WLB sudah diakui luas, banyak perusahaan yang masih mengalami kesulitan dalam menerapkannya secara efektif. Salah satu masalah utama yang sering terjadi adalah budaya kerja lembur yang sudah menjadi norma dalam banyak perusahaan. Dalam budaya kerja seperti ini, lembur bukan hanya dianggap sebagai suatu kebutuhan, tetapi sering kali dianggap sebagai bentuk dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang tidak bersedia lembur kadang-kadang dipandang kurang serius atau tidak menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini menyebabkan tekanan bagi karyawan untuk terus bekerja lebih lama, meskipun dampaknya pada kehidupan pribadi mereka sangat besar.

Kebiasaan ini juga dapat memperburuk kualitas hidup karyawan karena mereka tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat, berinteraksi dengan keluarga, atau melakukan aktivitas yang mereka nikmati (Ramelan, 2023).

Selain itu, ekspektasi yang sangat tinggi terhadap karyawan, baik dalam hal target kinerja maupun jam kerja, juga sering menjadi kendala dalam penerapan WLB yang efektif. Target yang tidak realistis atau terlalu berat sering kali membuat karyawan merasa tertekan dan berusaha untuk memenuhi target tersebut dengan mengorbankan waktu pribadi mereka.

Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan yang berujung pada berkurangnya waktu berkualitas bersama keluarga atau bahkan tidak adanya waktu untuk diri sendiri. Selain itu, banyak perusahaan yang masih belum menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung WLB. Fasilitas seperti tempat kerja yang fleksibel, ruang istirahat yang nyaman, atau kebijakan untuk bekerja dari rumah (WFH) masih sangat terbatas di banyak tempat. Oleh karena itu, meskipun kebijakan WLB sudah ada, tanpa fasilitas pendukung yang memadai, kebijakan tersebut sulit untuk dijalankan dengan efektif (Saputra & Masdupi, 2025).

Risiko yang muncul akibat penerapan WLB yang tidak efektif sangat besar, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Salah satu dampak negatif utama yang sering terjadi adalah tingginya tingkat turnover karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka terlalu mempengaruhi kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, karyawan yang tidak memiliki WLB yang baik dapat mengalami burnout atau kelelahan mental yang parah, yang akhirnya menurunkan produktivitas mereka. Kondisi ini akan berpengaruh pada kualitas kerja yang buruk, penurunan motivasi, dan bahkan meningkatkan angka absensi di perusahaan. Pada akhirnya, jika WLB tidak diterapkan dengan benar, perusahaan juga akan merugi karena produktivitas menurun dan reputasi perusahaan di mata karyawan dan calon karyawan menjadi buruk (Marhaeningtyas et al., 2025).

PT Mahajaya Perkasa Mobil, yang berlokasi di Jl. Kebayunan No.9, Tapos, Depok, telah berdiri sejak tahun 2010 dan bergerak di bidang industri otomotif. Sebagai perusahaan yang telah beroperasi cukup lama, PT Mahajaya Perkasa Mobil memiliki jumlah karyawan yang signifikan dan beragam departemen yang saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya kerja di perusahaan ini sangat dinamis dan menuntut dedikasi serta produktivitas tinggi dari setiap karyawan. Namun, meskipun perusahaan ini telah berusaha mengimplementasikan beberapa kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, terutama terkait dengan *work-life balance* (WLB), masih terdapat kendala yang cukup berarti dalam penerapannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Mahajaya Perkasa Mobil, seorang staf Mekanik, ia menyampaikan, "*Meskipun terkadang pekerjaan itu flexiblel kadang sepi dan kadang volume pekerjaan naik secara mendadak itu yang membuat kami kesulitan untuk mendapatkan keseimbangan bekerja, karena jika bengkel ramai kami selalu lembur dan kadang saat hari libur pun kami harus bekerja.*"

Sebagai bentuk komitmen PT Mahajaya Perkasa Mobil terhadap kesejahteraan karyawan, perusahaan telah mencoba menerapkan kebijakan yang fleksibel terkait waktu kerja, seperti memberikan opsi jam kerja yang dapat disesuaikan dan cuti tambahan bagi karyawan yang membutuhkan waktu lebih banyak untuk beristirahat. Selain itu, perusahaan juga telah menyediakan fasilitas ruang istirahat yang nyaman dan mendukung bagi karyawan untuk beristirahat sejenak di tengah kesibukan pekerjaan mereka.

Namun, kendala yang dihadapi adalah adanya tekanan tinggi terhadap karyawan untuk memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan, sehingga meskipun ada kebijakan fleksibilitas, banyak karyawan yang merasa terpaksa bekerja lembur. Hal ini diungkapkan oleh seorang karyawan lainnya, yang bekerja di departemen produksi.

Dalam wawancaranya, ia mengatakan, "*Saya sering kali merasa terjebak dalam dilema antara memenuhi target kerja atau menjaga keseimbangan hidup saya. Terkadang, meskipun ada kebijakan fleksibilitas, saya tetap merasa tidak ada pilihan selain lembur demi mencapai target yang ditetapkan.*"

Selain itu, salah satu masalah utama yang turut menjadi kendala dalam implementasi WLB di PT Mahajaya Perkasa Mobil adalah mindset manajemen yang masih mengutamakan jumlah jam kerja daripada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Banyak pimpinan yang menilai kinerja karyawan berdasarkan lamanya waktu yang dihabiskan di kantor, bukan berdasarkan hasil dan efisiensi pekerjaan.

Seorang komisaris di PT Mahajaya Perkasa Mobil, mengungkapkan dalam wawancara bahwa, "*Kami seringkali melihat jam kerja sebagai indikator utama keberhasilan karyawan. Padahal, terkadang ada karyawan yang bisa menyelesaikan tugas dengan lebih efisien meskipun jam kerjanya lebih sedikit. Sayangnya, budaya kita masih sangat fokus pada jumlah jam kerja yang dihabiskan.*" Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan fleksibilitas yang sudah diterapkan dan ekspektasi manajerial yang masih mengedepankan jumlah waktu kerja, yang menyebabkan penerapan WLB di PT Mahajaya Perkasa Mobil tidak sepenuhnya efektif sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan.

Kendala-kendala tersebut mencerminkan adanya gap yang cukup signifikan antara kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dan realitas di lapangan. Meskipun PT Mahajaya Perkasa Mobil telah memberikan fleksibilitas kerja dan fasilitas yang lebih baik, tantangan besar tetap ada, terutama terkait dengan budaya lembur yang sudah mengakar kuat di perusahaan dan pemahaman yang kurang optimal dari manajemen terkait dengan pentingnya kualitas pekerjaan ketimbang hanya mengandalkan jam kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan merumuskan solusi yang lebih tepat agar implementasi WLB dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta visi perusahaan.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana perusahaan-perusahaan di Indonesia, khususnya PT Mahajaya Perkasa Mobil, dapat mengatasi tantangan dalam menerapkan program WLB yang efektif.

Mengingat pentingnya WLB dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan internal perusahaan yang lebih baik, serta memberikan panduan bagi perusahaan lain dalam merancang program WLB yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi PT Mahajaya Perkasa Mobil, tetapi juga bagi perusahaan-perusahaan lainnya yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan seimbang.

Work-life balance merupakan sebuah konsep penting dalam dunia kerja modern yang mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Menurut Greenhaus dan Allen, *work-life balance* didefinisikan sebagai suatu tingkat di mana individu dapat secara seimbang dan memuaskan memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengalami konflik yang berarti di antara keduanya.

Definisi ini menekankan bahwa keseimbangan bukan hanya mengenai pembagian waktu secara kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas dalam menjalankan peran ganda tersebut. Dalam konteks ini, seseorang yang memiliki *work-life balance* yang baik mampu menjalankan tanggung jawab profesional secara optimal tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadi seperti waktu bersama keluarga, kegiatan sosial, dan kebutuhan pribadi lainnya (Ivana & Partasari, 2023).

Senada dengan pandangan tersebut, Clark (2000) dalam (Masrul, 2023) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah suatu kondisi di mana tuntutan yang berasal dari peran pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak saling mengganggu atau menciptakan benturan. Menurutnya, keseimbangan ini terjadi ketika individu mampu bertransisi secara efektif antara dunia kerja dan dunia pribadi tanpa membawa beban atau tekanan dari satu aspek ke aspek lainnya.

Dalam pendekatan teori "*work/family border theory*" yang dikemukakan Clark, dijelaskan bahwa individu harus bisa menjadi "*border-crossers*" yang efektif, yaitu seseorang yang mampu berpindah peran antara dunia kerja dan kehidupan pribadi dengan tetap menjaga harmoni, fleksibilitas, dan integritas diri. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak sekadar masalah pembagian waktu yang adil, melainkan juga keterampilan individu dalam menyesuaikan diri dan mengelola batasan antara dua domain kehidupan yang sering kali memiliki tuntutan yang berbeda.

Kedua pandangan tersebut menekankan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengganggu kualitas hidup dan kinerja seseorang apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi semakin relevan dalam era modern yang ditandai oleh peningkatan beban kerja, perkembangan teknologi yang mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta tuntutan hidup yang semakin kompleks.

Dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, individu tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga dapat menjaga kesejahteraan mental dan emosional yang berdampak positif bagi kehidupan secara keseluruhan. Maka dari itu, pemahaman yang mendalam tentang *work-life balance* sangat penting, baik bagi individu maupun organisasi, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Data yang menjadi dasar analisis dalam studi ini adalah sekunder, yaitu sumber hasil temuan yang didapatkan. Jenis pendekatan penelitian yang diterapkan dalam studi ini bersifat kualitatif, yang diarahkan untuk memperoleh pemahaman komprehensif terhadap suatu fenomena berdasarkan sudut pandang partisipan dalam konteks kehidupan nyata mereka.

Metode ini diputuskan berdasarkan pertimbangan peneliti guna menggali melalui pendekatan komprehensif mengenai tantangan dan solusi dalam penerapan program *work-life balance* di PT Mahajaya Perkasa Mobil, tidak

hanya dari aspek formal organisasi, tetapi juga dari pengalaman subjektif para karyawan serta makna yang mereka lekatkan terhadap kebijakan tersebut

Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menelusuri dinamika yang kompleks, termasuk nilai-nilai, motivasi, dan persepsi yang mungkin tidak dapat ditangkap secara utuh melalui metode kuantitatif. Dengan demikian, metode ini dianggap paling relevan untuk mengungkap kedalaman makna dan pengalaman individual serta kolektif terkait penerapan program *work-life balance* di lingkungan kerja yang spesifik seperti di PT Mahajaya Perkasa Mobil

3. Hasil dan Diskusi

Berlandaskan pada temuan empiris triangulasi teknik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh kesesuaian data yang menunjukkan bahwa tantangan penerapan *Work-Life Balance* di PT Mahajaya Perkasa Mobil terutama dipengaruhi oleh pengaturan jam kerja yang belum konsisten, koordinasi kerja yang kurang optimal, serta beban kerja yang tidak merata. Keselarasan antara hasil wawancara dan observasi lapangan memperkuat keabsahan temuan penelitian

Tahapan Analisis Data

Data hasil wawancara dari sembilan informan direduksi dengan cara mengelompokkan jawaban berdasarkan variabel dan indikator penelitian, seperti beban kerja, pengaturan jam kerja, koordinasi antarbagian, peran pimpinan, serta budaya kerja. Pernyataan informan yang memiliki makna serupa disatukan, sementara data yang tidak berkaitan langsung dengan tujuan penelitian tidak dimasukkan ke dalam analisis lebih lanjut. Proses ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam memahami pola dan tema utama yang muncul dari temuan lapangan

1. Reduksi Data

Data hasil wawancara dari sembilan informan direduksi dengan cara mengelompokkan jawaban berdasarkan variabel dan indikator penelitian, seperti Beban Kerja, Peran Pimpinan, serta Budaya Kerja. Pernyataan Informan yang memiliki jawaban sama atau serupa di satukan, sementara data yang tidak berkaitan langsung dengan tujuan penelitian tidak di masukkan ke dalam analisis lebih lanjut. Proses ini untuk mempermudah peneliti untuk memahami pola dan tema utama yang muncul hasil dari temuan di lapangan

2. Penyajian Data

Pemaparan hasil temuan dalam kajian ini mencakup deskripsi hasil dari wawancara dengan setiap informan, sintesis temuan antar informan, serta pengelompokkan jawaban berdasarkan indikator penelitian *Work Life Balance*. Penyajian data juga dilengkapi dengan kutipan pernyataan informan yang representatif untuk memperkuat temuan penelitian. Melalui penyajian data ini, peneliti dapat melihat hubungan antar kategori, pola tantangan yang berulang, serta solusi yang diharapkan oleh karyawan dalam penerapan *Work-Life Balance* di Perusahaan

3. Penarikan Kesimpulan

Tahapan ini menjadi fase terakhir dalam mekanisme prosedur analisis data. Pada tahapan ini, peneliti menyusun pemaknaan atas hasil pengumpulan data disajikan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Penarikan Kesimpulan dalam penelitian disusun setelah mendapatkan data berdasarkan temuan dari hasil jawaban informan dalam wawancara dan observasi yang valid, serta diperkuat dengan uji keabsahan data yang telah dilakukan dalam penelitian mendalam (Sevina Yushinta Anjani & Binti Maunah, 2022). Hasil penarikan kesimpulan menggambarkan secara jelas tantangan utama dalam penerapan *Work-Life Balance* di PT Mahajaya Perkasa Mobil, faktor-faktor yang menghambat efektivitasnya, serta solusi yang dapat diterapkan untuk mendorong tercapainya penyesuaian kewajiban pekerjaan dan kehidupan personal karyawan secara berkelanjutan

Pengujian Keabsahan Data

Berdasarkan deskripsi konteks penelitian yang disajikan secara mendalam, dari hasil kajian yang telah dilakukan, terlihat bahwa penelitian ini berada pada tingkat transferabilitas yang memadai. Temuan terkait *Work-Life Balance* dapat diterapkan atau dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki karakteristik kerja sejenis, khususnya pada sektor jasa perbengkelan dengan sistem kerja yang intensif dan sumber daya manusia terbatas

1. Uji *Credibility*. Berdasarkan kesesuaian dan saling menguatkannya pernyataan dari Joko Sutanto, Rano Sopian, Dimas Surani, Riyadi, Nanang Kurniawan, Ficky Uchim, Almira, Omay, dan Mustopa, dapat dianalisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa capaian penelitian ini berada pada tingkat kredibilitas yang tinggi. Konsistensi jawaban antar informan dari berbagai posisi menunjukkan bahwa temuan penelitian mencerminkan kondisi faktual di lapangan dan layak dijadikan dasar dalam analisis Work-Life Balance di PT Mahajaya Perkasa Mobil
2. Uji *Transferability*. Dengan penyajian data yang rinci terkait peran kepala mekanik, pimpinan, serta pengalaman karyawan dari berbagai posisi kerja, riset ini menghadirkan gambaran analitis yang memadai bagi pembaca untuk menilai kesesuaian hasil penelitian dengan konteks organisasi lain. Dengan demikian, hasil kajian temuan penelitian ini layak dijadikan dasar bahan pembelajaran, referensi, atau pertimbangan dalam penerapan kebijakan Work-Life Balance pada bengkel atau usaha jasa dengan kondisi dan permasalahan yang relatif serupa
3. Uji *Dependability*. Berdasarkan konsistensi jawaban antar informan dari berbagai posisi kerja, berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil penelitian ini mengindikasikan keterpenuhan uji dependabilitas. Jawaban informan menunjukkan pola temuan yang stabil dan saling menguatkan, sehingga hasil penelitian dapat dinilai andal dan mencerminkan kondisi aktual terkait penerapan *Work-Life Balance* di bengkel
4. Uji *Confirmability*. Berdasarkan keterkaitan yang jelas antara data wawancara dan hasil interpretasi, dapat merujuk pada capaian penelitian, temuan empiris ini menunjukkan pemenuhan terhadap uji konfirmasiabilitas. Temuan penelitian bersumber dari pengalaman nyata para informan dan dapat ditelusuri kembali pada data empiris, sehingga hasil penelitian bersifat objektif dan memiliki landasan ilmiah yang dapat diuji secara objektif

Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threats*)

Tabel Hasil Analisis SWOT

<p><i>Strengths</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran pimpinan dan kepala mekanik akan pentingnya pembagian kerja yang adil dan terstruktur. 2. Komitmen mekanik terhadap kualitas kerja dan tanggung jawab pekerjaan. 3. Hubungan kerja yang relatif harmonis dan adanya solidaritas antar karyawan. 4. Keinginan karyawan untuk bekerja lebih teratur, disiplin waktu, dan fokus pada kualitas hasil kerja. 5. Kesadaran bahwa WLB dapat meningkatkan kesehatan fisik, mental, serta loyalitas karyawan. 	<p><i>Weakness</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Koordinasi dan komunikasi antar bagian (SA, mekanik, administrasi) belum optimal. 2. Pembagian tugas yang belum merata sehingga terjadi beban kerja berlebih pada individu tertentu. 3. Ketergantungan pada instruksi yang sering berubah dan kurang jelas. 4. Tidak adanya sistem kerja dan antrean unit yang tegas. 5. Kebiasaan menyerahkan pekerjaan atau dokumen di akhir jam kerja.
<p><i>Opportunities</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan sistem kerja yang lebih terstruktur dan terjadwal 2. Penguatan budaya disiplin waktu dan tanggung jawab bersama. 3. Pemanfaatan sistem digital untuk mendukung koordinasi dan administrasi. 4. Perbaikan sistem operasional tanpa harus menambah jam kerja. 5. Implementasi WLB sebagai strategi meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. 	<p><i>Threats</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fluktuasi volume pekerjaan yang sulit diprediksi. 2. Tekanan pelanggan terhadap target waktu penyelesaian unit. 3. Keterbatasan jumlah tenaga kerja dibandingkan beban kerja. 4. Keterlambatan suku cadang dari pihak eksternal. 5. Budaya kerja lama yang terbiasa dengan lembur. 6. Kurangnya ketegasan terhadap aturan jam kerja dan serah terima.

Sumber: Hasil Wawancara Data Di Olah

Pembahasan

Pembahasan pertama ini, peneliti menyadari bahwasanya Pengaturan Jam Kerja itu adalah Indikator yang penting bagi Karyawan di PT Mahajaya Perkasa Mobil. Hal ini juga diteguhkan pengelolaan distribusi waktu diposisikan sebagai langkah strategis perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas (Isniet al., 2022). Informan Omay menyebutkan bahwa Jika ada sistem *shift* beliau tidak segan untuk mengambil libur dikarenakan Keamanan Bengkel hanya satu orang jadi tidak ada sistem *shift*, jadi Bapak Omay bekerja setiap hari tanpa ada hari Libur atau Cuti.

Beban Kerja yang tidak merata dan tidak dapat di prediksi menjadi Tantangan signifikan lainnya. Para mekanik menyampaikan bahwa jumlah unit yang datang secara bersamaan, keterbatasan jumlah mekanik, serta kasus perbaikan yang kompleks sering memicu lembur tidak terencana. Situasi ini memperlihatkan bahwa Beban Kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kondisi penurunan stamina fisik dan daya psikis yang akhirnya akan berdampak pada menurunnya kualitas kerja dan fokus karyawan, hal ini juga diperkuat dengan menyebutkan bahwa Beban kerja semakin tinggi baik dari segi jumlah tugas, tekanan waktu, maupun tingkat kesulitan yang melebihi kapasitas individu, ini dapat memicu stress dan menimbulkan terganggunya keseimbangan kondisi mental, motivasi dan kinerja (Pemayun & Riana, 2025).

Selanjutnya, Koordinasi dan Komunikasi menunjukkan bahwa lemahnya koordinasi dan komunikasi, terutama antara SA dan mekanik hal ini menjadi penghambat utama diperkuat dengan pernyataan Riyadi sebagai Mekanik dan juga diperkuat oleh beberapa informan juga menyebutkan adanya pemberian janji waktu penyelesaian kepada pelanggan tanpa mempertimbangkan kondisi riil beban kerja karyawan. Miskomunikasi berdampak langsung pada munculnya lembur yang mendadak dan perubahan rencana kerja tidak terkontrol, sehingga mengganggu keseimbangan kerja dan waktu pribadi. Hal ini juga diperkuat oleh teori bahwa Komunikasi efektif antara pihak manajemen dan karyawan mampu mendorong terciptanya hubungan kegiatan operasional yang baik, meningkatkan keterbukaan, serta mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan (Wahyu et al., 2025).

Untuk Sistem Operasional Bengkel belum tertata secara optimal, seperti ketiadaan sistem antri yang tegas, keterlambatan suku cadang ini turut menghambat penerapan WLB. Informan menyampaikan bahwa keterlambatan suku cadang dan data administrasi di akhir jam kerja memaksa mekanik dan staff administrasi untuk tetap bekerja melebihi batas jam kerja normal hal ini juga diperkuat oleh Almira sebagai staff Administrasi. Hal ini membuktikan bahwa adanya sistem operasional yang belum terencana dengan baik dapat mempepanjang jam kerja dan mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, ini juga diperkuat dengan pernyataan Penerapan kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, manajemen beban kerja yang proporsional, serta perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan menjadi kunci dalam menciptakan efektivitas operasional perusahaan (Nurmala & Yusuf, 2025).

Lalu selanjutnya Peran Pimpinan dan Kepala Mekanik dinilai sangat menentukan keberhasilan penerapan WLB. Namun temuan peneliti menunjukkan bahwa kurangnya ketegasan Pimpinan dalam menegakkan aturan jam kerja serta lemahnya peran Kepala Mekanik dalam mengatur alur kerja dan menyaring beban pekerjaan menjadi tantangan tersendiri. Lalu beberapa Informan mekanik bahwa fokus pimpinan yang terlalu berorientasi pada omzet perusahaan tanpa mempertimbangkan kondisi karyawan dapat memperburuk ketidakseimbangan WLB. Hal ini diperkuat dengan kutipan Perbaikan mutu kepemimpinan organisasi akan mendorong terbentuknya kondisi kerja yang kondusif serta menumbuhkan pengalaman kerja yang lebih nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Bagi karyawan, tempat kerja kerap dimaknai sebagai ruang utama tempat karyawan yang memiliki kedudukan penting dalam rutinitas kehidupannya (Lestari et al., 2025).

Dapat disimpulkan bahwa tantangan utama dalam penerapan Work-Life Balance di PT Mahajaya Perkasa Mobil adalah ketidakpastian pengaturan jam kerja, beban kerja yang tidak merata, lemahnya koordinasi serta kurangnya dukungan manajerial dalam menegakkan jam kerja, yang secara empiris menghambat keseimbangan kerja-kehidupan karyawan, sejalan dengan temuan bahwa pengaturan waktu kerja yang fleksibel tetapi terstruktur berkontribusi signifikan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja karyawan seperti yang ditemukan dalam penelitian mengenai efek fleksibilitas kerja terhadap Work-Life Balance dan produktivitas (*Flexible work arrangement on job performance mediated by Work-Life Balance*) (Az-Zahra et al., 2024), sehingga tanpa pengaturan kerja yang jelas dan dukungan organisasi efektif, implementasi WLB cenderung kurang optimal

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi langsung di lingkungan kerja PT Mahajaya Perkasa Mobil serta wawancara mendalam dengan sembilan informan yang terdiri dari kepala mekanik, mekanik, asisten mekanik, administrasi, keamanan, dan *office boy*, peneliti menemukan bahwa penerapan Work-Life Balance belum berjalan secara optimal. Kondisi ini tercermin dari ketidakpastian jam kerja, seringnya pekerjaan melebihi waktu kerja normal, serta tidak meratanya pembagian beban kerja, khususnya pada divisi mekanik dan asisten mekanik. Situasi tersebut menyebabkan karyawan kesulitan mengatur waktu istirahat dan kehidupan pribadi secara seimbang. 1). Tantangan penerapan *Work-Life Balance* hasil penelitian mengindikasikan adanya pelaksanaan *Work-Life Balance* di PT Mahajaya Perkasa Mobil belum terlaksana secara maksimal. Permasalahan yang muncul terutama berkaitan dengan ketiadaan kepastian waktu kerja, tingginya intensitas pekerjaan yang sering melampaui jam kerja formal, serta ketidakseimbangan distribusi tugas, khususnya pada bagian mekanik dan asisten mekanik. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan mengalami keterbatasan waktu untuk beristirahat dan mengelola kehidupan pribadi secara proporsional. 2). Upaya dan solusi dari pimpinan serta manajemen, Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pimpinan dan manajemen perlu melakukan penataan ulang sistem kerja, terutama dalam hal penegasan aturan jam kerja dan pembagian tugas yang lebih adil. Selain itu, peningkatan koordinasi antarbagian serta penerapan pola kerja berbasis tim perlu diperkuat agar beban kerja tidak terpusat pada individu tertentu. Dukungan pimpinan dalam menerapkan disiplin kerja dan pemanfaatan sistem operasional yang lebih tertata juga menjadi langkah penting dalam memperbaiki kondisi kerja karyawan. 3). Implementasi *Work-Life Balance* yang ideal dan berkelanjutan, penerapan *Work-Life Balance* yang efektif dapat diwujudkan apabila perusahaan mampu mengintegrasikan kebijakan kerja yang jelas, budaya kerja kolaboratif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan perencanaan kerja yang lebih sistematis, pengawasan yang konsisten, serta kesadaran bersama antara pimpinan dan karyawan, penyesuaian antara tanggung jawab pekerjaan dan ruang personal dapat tercapai tanpa menghambat kinerja dan produktivitas perusahaan

Referensi

1. Abdou, A. H., El-Amin, M. A. M. M., Mohammed, E. F. A., Alboray, H. M. M., Refai, A. M. S., Almahayitah, M. Y., Albohnayh, A. S. M., Alismail, A. M., Almulla, M. O., Alsaqer, J. S., Mahmoud, M. H., Elshazly, A. I. A., & Allam, S. F. A. (2024). Work stress, work-family conflict, and psychological distress among resort employees: A JD-R model and spillover theory perspectives. *Frontiers in Psychology, 15*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181>
2. Adiastri, S. E. (2024). Peran Teknologi Modern dalam Meningkatkan Efektivitas Pekerjaan di Perusahaan. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 8*(5), 428–433.
3. Anggita, T., & Kurniawan, P. (n.d.). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur*.
4. Ash-Shiddiqi, H., Sinaga, R. W., & Audina, N. C. (n.d.). *Kajian Teoritis: Analisis Data Kualitatif*.
5. Az-Zahra, C., Purwana, D., & Suherdi. (2024). FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT ON JOB PERFORMANCE MEDIATED BY WORK-LIFE BALANCE AMONG EMPLOYEES. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi, 5*(1), 174–184. <https://doi.org/10.21009/jpepa.0501.17>
6. Benu, Y. S. I. P., Sayd, A. I., & Silang, M. F. (2024). ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA WANITA BEKERJA DENGAN PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL DAN TIDAK FLEKSIBEL DI KECAMATAN AMANUBAN BARAT TTS. *Edunomika, 08*(04), 243–255.
7. Fitri Anggreani, T. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SWOT: STRATEGI PENGEMBANGAN SDM, STRATEGI BISNIS, DAN STRATEGI MSDM (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 2*(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
8. Gisela, F. P., & Sumaryono. (2024). Work-Life Balance Karyawan Perusahaan Swasta Ditinjau dari Perceived Long Working Hours dan Psychological Safety Saat Bekerja dari Rumah. *Jurnal Psikologi, 17*(2), 252–264.
9. Halimah, M. N., & Arfa, M. (n.d.). *PRESERVASI PENGETAHUAN PUSTAKAWAN NASKAH DI REKSA PUSTAKA MANGKUNEGARAN SURAKARTA*.
10. Handayani, H. C., Risman, R., Diniyah, S., & Khair, O. I. (2025). Analisis Studi Kelayakan Bisnis Pada PT Parfume Que Adiwarna. *Jurnal Sains, Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Hukum, 2*(3), 216–222. <https://doi.org/10.60126/sainmikum.v2i3.1029>
11. Herlina, D., Afifah, N., Saputra, P., Rosnani, T., Tanjungpura, U., & Kerja, K. (2025). WORK LIFE BALANCE , WORK FAMILY CONFLICT DIMEDIASI KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA KE KINERJA. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan, 14*(1), 90–104.
12. Husnullail, M., & Jailani, M. S. (n.d.). *TEKNIK PEMERIKSAAN KEABSAHAN DATA DALAM RISET ILMIAH*.
13. Ibda, F. (2023). Konflik Peran Ganda Perempuan Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga. *Community Development Journal: Jurnal ... , 4*(6), 13793–13799.
14. Idrus, M. I. (2024). Dampak Work-Life Integration Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dan Produktivitas Kerja: A Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7*(3), 6396–6405. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9821>
15. Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI RIAU. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta, 17*(1), 1–13. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>
16. Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan. *JURNAL ILMU MANAJEMEN, 19*(2), 68–83. <https://doi.org/10.21831/jim.v19i2.52563>

17. Ivana, B., & Partasari, W. D. (2023). WORK LIFE BALANCE IBU BEKERJA YANG MEMPUNYAI ANAK USIA DINI SELAMA PANDEMI. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 12(1), 1–23.
18. Lestari, N. K. R. D., Anggriani, R., Cahyadi, I., Yuliana, I., & Talidobel, S. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah (UIW NTB). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 2201–2210. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2280>
19. Litania, L., Husaini, H., & Nikmah, N. (2021). Pengaruh Konflik Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Fairness*, 8(1), 49–64. <https://doi.org/10.33369/fairness.v8i1.15195>
20. Maghfrya, Y., & Larassati, D. A. (2024). Membangun Budaya Kerja Sehat dan Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life balance dalam Manajemen Kantor melalui Penerapan Ergonomi dan K3. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/par.v1i2.2440>
21. Marhaeningtyas, S., Ningrum, F. P., Cahyarini, E. D., Amaliyah, & Dimisqiyani, E. (2025). *Implementasi Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kelurahan Putat Gede Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya*. 9(2), 258–269.
22. Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Ilmu Manajemen*, 14(1), 15–30.
23. Mediapustaka.id. (2024, September 11). Unit Analisis Penelitian Kualitatif. *Mediapustaka.id*. <https://www.mediapustaka.id/2024/09/unit-analisis-penelitian-kualitatif.html>
24. Mekarisce, A. A. (2020a). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
25. Mekarisce, A. A. (2020b). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
26. M.M, M. S., S. Kom., M. Si.; Sunargo, S. E., M. Sc.; M. Khoiri, S. Pd., M. Pd.; Triana Ananda Rustam, S. E., M. M.; Dr Wasiman, S. E. (2022). *Pengantar Manajemen*. Cv Batam Publisher.
27. Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
28. Naibesi, A., Fanggih, R. P. C., Aman, D. K. T., & Nursiani, N. P. (2024). ANALISIS KEBIJAKAN JAM KERJA LEMBUR (OVERTIME) DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) KARYAWAN PADA CV. SUKSES JAYA ABADI, KABUPATEN MADIUN, PROVINSI JAWA TIMUR. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(6), 1167–1174. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i6.16589>
29. Najib, M. A., & Anam, S. (2026). *VALIDITAS DAN REALIBILITAS DALAM PENELITIAN KUALITATIF*. 5.
30. Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KETERIKATAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
31. Nurmalia, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 371–375. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.183>
32. Paraswati, A. D., Amelia, T., & Pujiyanto, W. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Emotional Intelligence Sebagai Komponen Penting Untuk Mencapai Quality Of Work Life Dan Kinerja Individu. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v4i1.31323>
33. Pemayun, A. A. I. R. N., & Riana, I. G. (2025). [No title found]. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(6), 411. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i6.p03>
34. Putri, N. A., & Suhartono, I. (n.d.). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan*.
35. Rahayu, R., & Rindrayani, S. R. (n.d.-a). *MENGUJI KEABSAHAN DATA PENELITIAN KUALITATIF*.
36. Rahayu, R., & Rindrayani, S. R. (n.d.-b). *MENGUJI KEABSAHAN DATA PENELITIAN KUALITATIF*.
37. Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) SEBAGAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (WORK LIFE BALANCE AS A FACTOR AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
38. Ramelan, D. R. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas. *Universitas Muhammadiyah Malang*, 9(1), 110–120.
39. Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Arnida, Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., Salijah, E., Mayliza, R., & Sinaga, T. M. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. Intelektual Manifes Media.
40. Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. PACE (Partnership for Action on Community Education).
41. Saputra, E. K. (2022). ANALISIS WORK-LIFE BALANCE PADA PERAWAT WANITA SUDAH MENIKAH (STUDI KASUS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RAJA AHMAD TABIB) PROVINSI KEPULAUAN RIAU. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 4(2), 106–114. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2310>
42. Saragih, N. M., Syahputra, F., & Afriza, R. (2024). Pengaruh Kebijakan Perusahaan Dan Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *JUMA – Jurnal UMKM, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 1–5.
43. Sevina Yushinta Anjani & Binti Maunah. (2022). Perubahan Sosial Serta Upaya Menjaga Kesenambungan Masyarakat. *JURNAL PENDIDIKAN IPS*, 12(2), 49–56. <https://doi.org/10.37630/jpi.v12i2.744>
44. Sihite, L. M. (2025). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KOPA SUKSES BERJAYA JAKARTA*. (4).
45. Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. CV Alfabeta.
46. Surayya, R. (2018). PENDEKATAN KUALITATIF DALAM PENELITIAN KESEHATAN. *AVERROUS: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan Malikussaleh*, 1(2), 75. <https://doi.org/10.29103/averrous.v1i2.415>
47. Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>
48. Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.
49. Thalib, M. A. (2022). PELATIHAN ANALISIS DATA MODEL MILES DAN HUBERMAN UNTUK RISET AKUNTANSI BUDAYA. *Madani: Jurnal Pengabdian Ilmiah*, 5(1), 23–33. <https://doi.org/10.30603/md.v5i1.2581>

50. Ubaidillah, U., Syukri, M., Azima, K., & Astuti, Y. R. (2024). Strategi Pengelolaan Work Life Balance dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(4), 267–275.
51. Wahyu, I. F., Astuti, I. Y., & Hardiningrum, I. S. (2025). *THE EFFECT OF INTERNAL COMMUNICATION, LEADERSHIP STYLE, AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN XY COMPANY (PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN XY)*. 19(1).
52. Wakman, E. O., & Dewi, M. P. (2025). Implementasi Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Singosari. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(2), 669–684.
53. Wiyanda Vera Nurfajriani, M. W. I. (2024). *Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13929272>
54. Yikilmaz, I., Surucu, L., Maslakci, A., Dalmis, A. B., & Toros, E. (2024). Exploring the Relationship between Surface Acting, Job Stress, and Emotional Exhaustion in Health Professionals: The Moderating Role of LMX. *Behavioral Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/bs14080637>
55. Zuhri. (2020). Manajemen Interpersonal Perspektif Sumberdaya Manusia, Motivasi dan Kinerja dalam Organisasi. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 15–34. <https://doi.org/10.29062/dirasah.v3i1.82>